

KEMI-TORNION AMMATTIKORKEAKOULU  
SOSIAALI- JA TERVEYSALA

MAASEUTUYRITTÄJÄN TYÖ JA  
TYÖLÄHTÖINEN TYÖTERVEYSHUOLTO  
LAPIN LÄÄNISSÄ

Maaseutuyrittäjien hyvinvointi -hanke (MAAHY)

Kehittämistehtävä

Hanna Luusua

Hoitotyön koulutusohjelma  
Terveystenhoitaja (AMK)

Kemi 2011

## TIIVISTELMÄ

KEMI-TORNION AMMATTIKORKEAKOULU

Sosiaali- ja terveysala

Hoitotyön koulutusohjelma

Terveydenhoitotyö

HANNA LUUSUA:

MAASEUTUYRITTÄJÄN TYÖ JA TYÖLÄHTÖINEN TYÖTERVEYSHUOLTO  
LAPIN LÄÄNISSÄ

Maaseutuyrittäjien hyvinvointi -hanke (MAAHY)

Opinnäytetyö, 29 sivua

Ohjaajat: Arja Meinilä ja Airi Paloste

02.05.2011

---

Asiasanat: maaseutuyrittäjä, työ, työlähtöinen, työterveyshuolto

Maaseutuyrittäjien hyvinvointia on edistetty monin tavoin. Lapin alueella on meneillään vielä kevään 2011 kolmivuotinen Maaseutuyrittäjien hyvinvointi -hanke, jonka päätoimijana on Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu. Hankkeen yhteydessä on tehty kaksi opinnäytetyötä, jotka käsittelevät maaseutuyrittäjien työolosuhteita sekä työhyvinvointia ja työterveyden edistämistä Lapin läänissä. Aineistot tutkimuksiin on saatu hyvinvointikyselyistä, tilakäyntien raporteista ja työterveyshoitajille suunnatusta kyselystä.

Kehittämistehtävän tarkoitus on edistää maaseutuyrittäjien työhyvinvointia ja heille suunnattua työterveyshuoltoa. Tavoitteena on tuoda tietoa työterveyshuollon tämänhetkistä suuntauksista. Tietoa voidaan käyttää maaseutuyrittäjien työterveyshuollon kehittämiseksi. Työtä voivat hyödyntää sosiaali- ja terveysalan opiskelijat opinnoissaan sekä maaseutuyrittäjät ja heidän kanssaan läheisesti toimivat tahot työssään. Lisäksi työtä voivat hyödyntää työterveyshuollon ammattihenkilöt ja asiantuntijat.

Työlähtöinen ote on työterveyshuollon uusi toimintatapa, jossa työterveyshuollon tarkastelun kohteena on työpaikan työtoiminta ja siinä tapahtuva muutos. Työlähtöinen ote perustuu teoriaan ekspansiivisesta oppimisesta. Työlähtöistä työtettä voidaan soveltaa maaseutuyrittäjän työterveyshuoltoon sekä läheisesti yhteistyössä hänen kanssaan olevien verkostoitumiseen.

## ABSTRACT

KEMI-TORNIO UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Social Services and Health Care

Degree Programme in Nursing

Public Health Nursing

HANNA LUUSUA:

RURAL ENTREPRENEURS' WORK AND WORK DRIVEN OCCUPATIONAL  
HEALTH CARE IN LAPLAND

Rural entrepreneurs' welfare -project

Bachelor's Thesis, 29 pages

Advisors: Arja Meinilä and Airi Paloste

02.05.2011

---

Keywords: rural entrepreneur, work, work driven, occupational health care

Rural entrepreneurs' welfare has been promoted in many ways. In the region of Lapland there is a three-year project to promote rural entrepreneurs' welfare where the head leader is Kemi-Tornio Polytechnic. The project is continuing till spring 2011. The project has been two theses that deal with rural entrepreneurs working conditions and the well-being and health promotion of the Province of Lapland. Materials for the studies have been gathered from welfare surveys, reports from farm visits and interviews directed to occupational health nurses.

This development task is aimed to promote the welfare of rural entrepreneurs and occupational health care directed to them. The goal is to bring up information of current trends in occupational health. This information can be used in developing occupational health care of rural entrepreneurs. Development task can be utilized by social and health care students in their studies. It can also be utilized by rural entrepreneurs and with them closely working people. In addition, the work can be also used by occupational health professionals and experts.

Work driven grip is a new approach to occupational health review, where work tasks of the work are under examination. Work driven grip is based on the theory of expansive learning. Work driven grip can be applied to the rural entrepreneurs' occupational health care and those closely cooperating with them to network.

## SISÄLTÖ

1 JOHDANTO .....	5
2 MAASEUTUYRITTÄJIEN HYVINVOINTI (MAAHY) -HANKE.....	6
3 MAASEUTUYRITTÄJÄN TYÖ JA TYÖHYVINVOINTI.....	7
3.1 Työn muutos yhteiskunnassamme .....	7
3.2 Maaseutuyrittäjän työn muutos .....	10
3.3 Maaseutuyrittäjän työhyvinvointi Lapin läänissä vuonna 2010 .....	14
4 TYÖLÄHTÖISYYS MAASEUTUYRITTÄJIEN TYÖTERVEYSHUOLLOSSA ...	17
4.1 Työterveyshuoltoa ohjaavat lait ja asetukset.....	17
4.2 Työlähtöinen työote työterveyshuollossa.....	19
4.2.1 Työlähtöinen työpaikkaselvitys .....	20
4.2.2 Työlähtöisyys terveystarkastuksissa ja sairausvastaanotolla .....	21
5 JOHTOPÄÄTÖKSET .....	23
6 POHDINTA .....	25
LÄHTEET .....	27

## 1 JOHDANTO

Työntekijöiden työhyvinvoinnin turvaaminen ja lisääminen ovat työelämässä tapahtuvan terveyden edistämisen vaativimpia haasteita. Sosiaali- ja terveysministeriön laatiman Sosiaali- ja terveystieteiden strategiat 2015 -ohjelman yhtenä tavoitteena on työkykyä ja -hyvinvointia edistävien käytäntöjen vahvistaminen työelämässä sekä niitä uhkaavien tekijöiden varhainen tunnistaminen ja niihin puuttuminen. Strategiassa todetaan, että työntekijän hyvinvointia voidaan parantaa tukemalla hänen voimavarojaan, lisäämällä hänen elämänhallintaansa ja kehittämällä työpaikan työolosuhteita. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2006, 10 -12.)

Työhyvinvointi on kokonaisvaltainen kokemus ja sitä voidaan tarkastella useista eri näkökulmista. Sosiaali- ja terveysministeriön raportissa (2006, 25) määritellään työhyvinvointi työssäkäyvän henkilön kyvyksi selviytyä työtehtävistään. Työhyvinvointiin vaikuttavat muun muassa fyysinen, henkinen ja sosiaalinen kunto, työyhteisön toimivuus sekä työympäristössä esiintyvät tekijät. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2005, 4.)

Maaseutuyrittäjien hyvinvointia on edistetty monin tavoin. Lapin alueella on meneillään vielä kevään 2011 kolmivuotinen Maaseutuyrittäjien hyvinvointi -hanke, jonka päätoimijana on Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu. Hankkeen yhteydessä on tehty kaksi opinnäytetyötä, jotka käsittelevät maaseutuyrittäjien työolosuhteita (Kähkönen & Paloranta & Peura 2010) sekä työhyvinvointia ja työterveyden edistämistä Lapin läänissä (Luusua 2010). Aineistot tutkimuksiin on saatu hyvinvointikyselyistä, tilakäyntien raporteista ja työterveyshoitajille suunnatusta kyselystä.

Terveydenhoitajan tutkintoa varten opiskelija laatii viiden opintopisteen kehittämistehtävän, johon luetaan hyväksi sairaanhoitajaopinnoissa suoritusta opinnäytetyöstä 10 opintopistettä. Kehittämistehtäväni tarkoitus on edistää maaseutuyrittäjien työhyvinvointia ja heille suunnattua työterveyshuoltoa. Tavoitteena on tuoda tietoa työterveyshuollon tämänhetkisistä suuntauksista. Tietoa voidaan käyttää maaseutuyrittäjien työterveyshuollon kehittämisessä. Työtä voivat hyödyntää sosiaali- terveysalan opiskelijat opinnoissaan sekä maaseutuyrittäjät ja heidän kanssaan läheisesti toimivat tahot työssään. Lisäksi työtä voivat hyödyntää työterveyshuollon ammattihenkilöt ja asiantuntijat.

Terveydenhoitaja on hoitotyön, terveyden edistämisen, terveydenhoitotyön ja kansanterveystyön asiantuntija. Terveydenhoitajan työssä on tärkeää terveyden tasa-arvon li-

sääminen ja yhteiskunnallisen eriarvoisuuden vähentäminen. Terveystietäjien tehtävään kuuluu osallistuminen terveysriskien ja sairauksien ehkäisyyn, varhaiseen toteamiseen ja sairastuneiden hoitamiseen sekä terveellisen ympäristön suunnittelu- ja kehittämistyöhön. Keskeistä on väestön osallistaminen ja aktivoiminen oman terveytensä edistämiseen (Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu 2011.)

Työ rakentuu Maaseutuyrittäjien hyvinvointi -hankkeen lyhyeen esittelyyn, maaseutuyrittäjien työn muutokseen ja työhyvinvointiin ja työlähtöiseen työterveyshuoltoon. Lopuksi ovat johtopäätökset erilaisten tutkimusten pohjalta sekä pohdinta ja jatkokehittämisasiat.

## 2 MAASEUTUYRITTÄJIEN HYVINVOINTI (MAAHY) -HANKE

Vuonna 2008 alkanut Maaseutuyrittäjien hyvinvointi -hanke kuuluu Euroopan Unionin Manner-Suomen Euroopan sosiaalirahaston (ESR) -ohjelmaan. Hankkeen hakijaorganisaationa toimii Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu. Ohjausryhmään kuuluvat Maa- ja metsätaloustuottajain Keskusliitto ry. (MTK) Lapin yhdistykset, ProAgria Lappi, maaseutuyrittäjien edustaja. Maaseutuyrittäjien hyvinvointi -hanke on osa Perusmaatalouden hanketoimintakokonaisuutta, johon kuuluvat: Maa- ja elintarviketalouden tutkimuskeskus (MTT), ProAgria Lappi ja Kemi-Tornion koulutuskuntayhtymä Lappia /Louen maaseutualan toimipiste ja Kemi-Tornion ammattikorkeakoulun sosiaali- ja terveysala. (Työvoima- ja elinkeinokeskus 2008, 1.)

Hankkeen kohderyhmää ovat lappilaiset maatalousyrittäjät, joihin on laskettu maidon ja lihan tuottajat sekä lammastilalliset, muut maatalousyrittäjät kuten puutarha- ja marjayrittäjät, maaseutumatkailuyrittäjät. Kohderyhmää on laajennettu hankkeen aikana, jolloin hankkeeseen on voinut osallistua maaseudun yhdistykset, jotka toimivat maaseutuyrittäjiä tukevasti, sekä lomittajat ja lomitushallinnon henkilöstö. Kohderyhmän laajennus hankkeen aikana on koettu tarpeelliseksi. (Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu 2008; Työvoima- ja elinkeinokeskus 2008, 5.)

Hankkeen tavoitteena on Lapin alueen maaseutuyrittäjien kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin, työssä jaksamisen ja ammattitaitoa ylläpitävän ja kehittävän toiminnan tukeminen. Koulutuksia suunniteltaessa on pyritty huomioimaan maaseutuyrittäjien erityisyys ja yk-

silällisyys työntekijä- ja koulutusryhmänä. Koulutustarjonta on pyritty järjestämään alueellisesti ja paikallisesti. Hankkeen avulla edistetään maaseutuyrittäjien ja heidän kanssaan läheisesti toimivien tahojen työhyvinvointia sekä kehitetään työolosuhteita, yritystoimintaa ja työyhteisön toimintaa. (Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu 2008; Työvoima- ja elinkeinokeskus 2008, 1-3.)

Hankkeessa kehitetään olemassa olevaa tilakäyntimallia, jossa moniammatillinen työryhmä kartoittaa maaseutuyrittäjien työolosuhteita ja tekee yksilöllisiä suunnitelmia työhyvinvointiin liittyvistä osa-alueista. Hankkeen aikana kehitetään vertaistukea ja työnohjausta sekä maaseutuyrittäjille että lomittajille. Koulutuksissa on pyritty kartoittamaan työkykyyn ja työhyvinvointiin liittyviä riskitekijöitä ja arvioimaan maaseutuyrittäjien sekä lomittajien voimavaroja. (Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu 2008; Työvoima- ja elinkeinokeskus 2008, 1-3.)

### 3 MAASEUTUYRITTÄJÄN TYÖ JA TYÖHYVINVOINTI

#### 3.1 Työn muutos yhteiskunnassamme

Mistä työssä ja työn tekemisessä on oikeastaan kyse? Työssä ja työn tekemisessä on kyse työstä, yksinkertaisesti. Vaikka työtä ja työelämän muutosta on tutkittu nykyään monelta kantilta, perimmäinen ajatus on muistettava eli työ. Suuri osa työn ja työelämän tutkimuksista ovat käsitelleet jonkin erityispiirteen tai trendin tutkimista. Tärkeintä olisi kuitenkin tutkia itse työtä, ja sitä kautta kehittää työtä. Tällä tavoin voidaan edistää myös työhyvinvointia. (Mäkitalo & Paso 2008, 10.)

Työ on aina ytimeltään tuotannollista toimintaa, joka perustuu aina johonkin tuotantotapaan eli tuotanto- tai palvelukonseptiin. Voidaan puhua myös toimintakonseptista (Lounis & Pihlaja 2005, 4). Toimintakonsepti sisältää idean siitä, mihin tarpeeseen ja millaisia tuotteita tai palveluita tehdään sekä tavan, jolla nämä kannattavasti ja tehokkaasti tuottaa. (Mäkitalo & Paso 2008, 10-11.)

Ongelmia työn ja sen toimintakonseptien tutkimiseen tuovat liikesalaisuudet, jolloin ei pystytty yleistämään ja vertailemaan työtä ja sitä kautta kehittämään sitä. Ongelmana ovat myös vähäiset tutkimustiedot tuotantotavoista ja niiden muutoksista, jolloin yleiskuvan saaminen on myös hidasta. Lisäksi kunkin toimialan muutokset ovat niin erityi-

siä, että niitä on mahdotonta tavoittaa nykyisten kysely- ja indikaattoritutkimuksen keinoin. (Mäkitalo & Paso 2008, 10-12.)

Työhön ja työelämän muutoksiin vaikuttavat vallitsevat kehitystrendit ts. megatrendit. Ensimmäinen megatrendi on taloudellinen, jossa kansainvälisen kilpailun vapautuminen on johtanut yritysten välisen kilpailun kovenemiseen ja uusiin tehokkuusvaatimuksiin yrityselämässä. Toinen megatrendi on teknologinen, kun moderni tietotekniikka tarjoaa sekä tavarantuotannossa että palveluiden järjestämisessä uusia mahdollisuuksia. Jotta näitä mahdollisuuksia voidaan hyödyntää, tuotantotapoja on kehitettävä. Kolmas megatrendi on asiakkaiden tarpeiden muuttuminen, jolloin asiakas vaatii edullisuutta, laadukkuutta ja yksilöllisyyttä. Aiempi ”kaikille samaa” -konsepti ei enää toimi. Nämä kolme megatrendiä pakottavat yritykset muuttamaan toimintakonseptiaan vastatakseen talouden, teknologian ja asiakkaiden tarpeiden muuttumiseen. (Mäkitalo & Paso 2008, 13.)

Työelämän muutoksiin on siis reagoitava, niin myös maaseutuyrittäjän ja hänen kanssaan läheisesti työskentelevien tahojen. Edellytys toimintakonseptin muuttamiselle on nähdä oman toimintatapansa tason. Jotta voi nähdä oman tasonsa, on nähtävä oma senhetkinen toimintatapa ja huomattava mahdolliset vaihtoehdot sille. Lisäksi on ymmärrettävä, että oman toimintatavan on muututtava, jotta se voisi muuttua. Kolmas edellytys on osata toimintatavan muutos, mikä voi olla tällä hetkellä vaikein osa-alue työpäikoilla. Toimintakonseptien muutokset työpaikoilla eivät käytännössä ole luonteeltaan nopeasti toteutettavia, selkeitä ja ennustettavia, mikä on tärkeä seikka tunnistaa myös työterveyshuollossa. (Mäkitalo 2010, 180; Mäkitalo & Paso 2008, 13.)

Muutos ei ole kuitenkaan sama asia kuin kehitys. Kehitys tarkoittaa laadullisesti uudenaikaisen toimintalogiikan syntymistä. Siihen sisältyy aina paitsi pyrkimystä parempaan, myös kamppailua, vanhan särkeä ja/tai hylkäämistä. Yksilöiden kehitys kietoutuu yhteisöjen ja kollektiivisten toimintajärjestelmien kehitykseen. Kehitys on myös sivusuuntaista siirtymistä, rajojen ylittämistä, uusien alueiden ja liittoutumien avaamista. (Engeström 2004, 12).

Pyrittäessä parempaan aiheutetaan aina häiriötä, joka kuormittaa työntekijää. Häiriökuormituksella tarkoitetaan työn muutoksiin liittyvistä tuotannollisen toiminnan häiriöistä aiheutuvaa lisätyötä ja siitä seuraavaa fyysistä ja psyykkistä kuormittumista. Aiemmat tutkimukset ovat keskittyneet työn normaalikulusta aiheutuvan työkuormituksen mittaamiseen ja korjaamiseen ihmisen tarpeita vastaavaksi. Tuotannollisia häiriöitä on pidetty vain epämieluisina poikkeustilanteina. On tärkeää erottaa, johtuuko liian suuri



työkuormitus väärin mitoitettusta normaalikuormituksesta, jolloin tehtävät olisivat terveyden ja työhyvinvoinnin suojelemiseksi syytä mitoittaa uudestaan, vai johtuuko liika-kuormitus tuotannon keskeneräiseen muutokseen liittyvästä häiriökuormituksesta, jolloin on paneuduttava muutoksen hallintaan ja työn kehittämiseen (Mäkitalo 2006, 19.)

Kohdehyvinvoinnilla tarkoitetaan sitä hyvinvoinnin tunnetta, joka seuraa onnistumisesta itselle tärkeäksi muodostuneella työn osa-alueella. Työn tunnepitoisesti merkittävin osa-alue on työn varsinainen tavoite ja siihen liittyvät merkitykset. Ajallemme tyypilliset työn koko tarkoituksen muutokset, jotka liittyvät tuotannollisen toiminnan muutoksiin, muodostavat vakavan haasteen työntekijöiden tunnepitoiselle hyvinvoinnille. Tämä saattaa osaltaan selittää korkeaksi muodostuneita henkisen pahoinvoinnin, työssä jaksamisen ja työn mielekkyyden ongelmia. (Mäkitalo (2006, 19-20.)

Hyvinvointi työssä kuvaa onnistumisesta seuraavaa pitkäkestoisempaa hyvinvoinnin tunnetta. Se on syvällisempi tunne- ja motivaatiokokemus, joka tulee onnistumisen myötä jollain itselle tärkeäksi muodostuneella työn osa-alueella. Kohdehyvinvointi on työn muutoksessa tärkeäksi havaittu työhyvinvoinnin ilmiö. Työhalut ja voimat työn tekoon kumpuavat onnistumisesta työssä. Hyvinvoinnin vastakohtana on pahoinvointi, joka voi ilmetä väsymisenä, uupumisena, kiireenä tai kuormittumisena. (Mäkitalo & Paso 2008, 24–26.)

Tähänastinen työn tutkimus ja sen myötä työterveyshuollon käytännöt ovat keskittyneet työolosuhteiden ja työnjärjestelyiden parantamiseen. Esimerkiksi työterveyshuollon suorittamalla tilakäynnillä etsitään epäkohtia, joihin annetaan suositeltavat korjaukset. Kohdehyvinvoinnin käsite tuo esiin sen, että hyvinkin järjestetty työ saattaa vaarantaa tekijänsä hyvinvoinnin tilanteessa, jossa työn tosiasiallinen tarkoitus on muuttumassa. Kun työntekijä on edelleenkin tunnepitoisesti kiinnittynyt työn aiempaan tarkoitukseen ja onnistumisiin siinä, epäselvä työn tarkoitus aiheuttaa työhön häiriötä. Tärkeää on ymmärtää häiriötä aiheuttavat syyt eikä niinkään kohdehyvinvoinnin lopputuloksesta, eli kielteisistä tai myönteisistä tunteista. (Mäkitalo (2006, 19-20.)

Muutokset aiheuttavat ristiriitoja, ja ristiriidat aiheuttavat häiriöitä ja vaativat ratkaisuja. Ristiriidat johtavat kärjistyessään kriiseihin ja koko toimintajärjestelmän laadullisiin muutoksiin. Toiminnan häiriöiden ja muutosmahdollisuuksien ymmärtämiseksi on tärkeää tuntea aikaisempia muutoksia. Menneeseen ei voi palata, mutta siitä voi oppia. Toiminnan teoria ja kehittävä työntutkimus edellyttävät historiallista tutkimusotetta. Historia ei tässä tapauksessa ole menneiden tapahtumien luettelointia vaan tapahtuneita

den merkittävien muutosten ja niihin johtaneiden ristiriitojen erittelyä. (Engeström 2004, 11 – 12.)

Muutoksen epäsynkronit puolestaan kuvaavat tilanteita, jossa meneillään olevaa tuotanto- tai palvelukonseptin muutosta viedään tahattomasti tai tarkoituksella samanaikaisilla päätöksillä eri suuntiin. Tämän seurauksena työn muutos muodostuu mahdottomaksi tai tempoilevaksi, millä on heijastuksensa töiden sujumiseen, muutoksen ymmärtämiseen ja tekijöiden työhyvinvointiin. (Mäkitalo (2006, 20.)

Työelämän muutoksia on tehtävä, jotta maaseudun yritys pysyy hengissä, työpaikka säilyy ja itse yrittäjä ja hänen työntekijänsä jaksavat työskennellä. Vaikka työelämän laatu on kehittynyt viime vuosikymmeninä pääosin paremmaksi, tulevalle kehitykselle asettavat haasteita kansainvälisen kilpailun synnyttämät sopeutumispaineet, uudenlaisten sosiaalisten jakojen kehittyminen työelämässä sekä väestön nopea vanheneminen. Muutos on kyettävä hallitsemaan niin, että työvoiman kysyntä ja tarjonta pysyvät kohtuullisesti tasapainossa, yhteenkuuluvuus säilyy, työelämästä poistuvien tilalle löydetään uusia tekijöitä ja yhteiskunta kykenee kantamaan sille asetettavat eläke- ja hoiva-velvoitteet. Tehtävästä selviytyminen edellyttää muutoksia myös vallitsevissa työasenteissa, organisaatioiden toimintatavoissa ja yhteiskunnan toimissa työelämän muutoskehityksen edistämiseksi. (Mäkitalo & Paso 2008, 13; Kasvio & Virtanen 2006, 46).

### 3.2 Maaseutuyrittäjän työn muutos

Maaseutuyrittäjän työ on muuttunut. Maatalouden rakennekehitys lähti käyntiin, kun Suomi hieman yli 15 vuotta sitten liittyi Euroopan unionin (EU) jäseneksi. Vuonna 1995 Suomessa oli noin 100 000 maatilaa ja keskipeltoala oli noin 22 hehtaaria. Tällä hetkellä tiloja on reilut 60 000 ja keskimääräinen peltoala on noin 36 hehtaaria, yli 100 hehtaarin tilojen osuus kaikista tiloista on kuusi prosenttia. Pienten, alle kymmenen peltohehtaarin tilojen, osuus on säilynyt viime vuodet suhteellisen muuttumattomana. (Leppälahti 2010, 12-14.)

Pellervon taloustutkimus (Pyykkönen, Lehtonen & Koivisto 2010) ennustaa, että Suomen maatilojen määrä putoaa nykyisestä runsaasta 60 000 tilasta noin 45 000 tilaan vuoteen 2020 mennessä, ja voimakkainta rakennekehitys ja tilamäärän väheneminen on

kotieläintuotannossa. Suomalaisten maatalojen tuottavuus on parantunut EU-jäsenyyden aikana ennennäkemätöntä vauhtia.

EU:n tulotukipolitiikan muutokset, kuten Agenda 2000 -uudistus, maatalouteen ovat vaikuttaneet muun muassa kotieläintuotantoon ja pellonviljelyyn. Pinta-alatukien myötä peltoalat ovat kasvaneet, jolloin käyttöön on otettu myös heikkotuottoisempia lohkoja. Toisaalta tuotantorakenteen muutos on vaikuttanut pellon käyttöön, kun nautakarjatilaja on vähemmän ja sitä kautta vähemmän tarvetta nurmialaan. Matilda maataloustilaston (2010) mukaan kaikkien maataloustuotteiden, joihin kuuluvat maito, naudanliha, sianliha, ruokaperuna, leipävehnä tuottajahinnat ovat laskeneet vuoden 2009 tammikuusta vuoden 2010 tammikuuhun. Ainoastaan kananmunan tuottajahinta on kasvanut. Maidontuotanto on vähentynyt; vain vienti Suomesta ja juuston tuonti Suomeen taas ovat lisääntyneet. Naudanlihan tuotanto on vähentynyt, mutta sianlihan ja siipikarjanlihan tuotanto lisääntynyt. Maatalouden tuotantopanosten (koneet, investoinnit, rakentaminen, energiakustannukset) hinnat ovat nousseet vuoteen 2004. Osaltaan hintojen nousuun on vaikuttanut teräksen hinnan nousu. Näillä uudistuksilla on pyritty parantamaan tilojen tuottavuutta. (Lehtonen & Hyypönen 2005, 7-10; Leppälahti 2010, 12-14.)

Suomessa oli vuonna 2003 noin 23 500 monialaista maatilaa. Monialainen maatala on yritys, joka muodostuu maatalouden, metsätalouden ja muun yritystoiminnan harjoittamisesta. Monialaisuus liittyy käsitteenä yritykseen. Monialaisuudesta on käsitteenä erotettava monitoimisuus. Monitoimisella maatilalla tarkoitetaan maatilaa, joka saa tuloja myös tilan useammasta eri tulonlähteestä sisältäen myös palkkatulot. Monialaisten tilojen lukumäärä oli 32 prosenttia kaikista aktiivimaatiloista. Monialaisten tilojen määrä on vuodesta 2000 kasvanut noin 8 prosenttia. 35 prosentilla monialaisista tiloista yritystoimintaa harjoitettiin maatalouden lisäksi useammalla kuin yhdellä toimialalla, joista yleisimmät olivat koneurakointi, maatilamatkailu, muut palvelut, puun ja elintarvikkeiden jatkojalostus. (Maa- ja metsätalousministeriö 2005, 10.) Siirtyminen pientiloista suurtiloihin on siis 2000-lukua. Lisäksi osakeyhtiötoiminta maaseutuyrittäjyydessä on yleistynyt.

Maaseutuyrittäjän työtä ja työelämän muutosta voidaan mukailla Kasvion ja Huuhtasen (2006) Työ ja terveys Suomessa -tutkimusraportin mukaan. Perhe on usein työssä mukana, mutta maaseutuyrittäjän puoliso tai itse maaseutuyrittäjä voi olla ansiotyössä. Maaseutuyrittäjällä vapaa-aika määräytyy usein työn mukaan ja sosiaaliset suhteet tule-

vat usein työn kautta. Ammatti ja ansiotyö vaikuttavat myös eläkeiässä, koska useimpien tilassa tapahtuu sukupolvenvaihdos. Maaseutuyrittäjän työ on usein kutsumus tai perintö, harvoin sitä valitaan palkan vuoksi. Viime aikoina muuttoliike maaseudulta kaupunkeihin on ollut erittäin voimakasta, kun suuret ihmisjoukot hakeutuvat uudistuneille työmarkkinoille kohentaakseen omaa asemaansa. Se on usein johtanut siihen, että maaseutuyrittäjälle ei ole perijää eikä tilalle ole löytynyt ostajaa. (Kasvio & Huuhtanen 2006, 11.)

Monilla työpaikoilla olot, myös maaseutuyrittäjällä, ovat parantuneet viime vuosikymmeninä. Suorimmin tämä näkyy ehkä siinä, miten toimitilat ovat uudistuneet, työkalut ovat kehittyneet ja työympäristöt ovat siistittyneet. Monet voivat itse säädellä esimerkiksi työaikojaan, töistä maksettavat palkat ovat parantuneet, työpaikkojen turvallisuutta on pyritty parantamaan, työterveydenhuoltoa on kehitetty ja lomat ovat pidentyneet. Samaan aikaan useat kuitenkin kokevat, että kiire ja suorituspainee lisääntyvät, heidän työsuorituksiaan valvotaan entistä tarkemmin ja voimavaroja pyritään leikkaamaan. (Kasvio & Huuhtanen 2006, 19.) Myös Työterveyslaitoksen (2010) Maatalousyrittäjien työterveyshuollon keskusyksikkö (MytKy) edistävät maaseutuyrittäjien työoloja.

Tieteen ja tekniikan kehitys edistää merkittävästi työn tekemistä ja kohottaa työn tuottavuutta. Myös maataloudessa tietotekniikka on mukana työssä. Sen avulla hoidetaan paljon töitä kuten hakemukset, kirjanpito, navetan seuranta jne. Kasvinviljelyssä pystytään luomaan uusia kasvi- ja eläinlajikkeita, jotka kehittyvät nopeasti, selviävät epäedullisissa olosuhteissa, eivät ole alttiita kasvi- ja eläinsairauksille, kestävät hyvin käsittelyä sekä vastaavat maultaan, ulkonäöltään ja säilyvyydeltään kuluttajien toivomuksia nykyistä paremmin. Lypsykarjataloudessa voi olla käytössä pihattonavetta lypsyasemilla ja automaattilypsyroboteilla. (Kasvio & Huuhtanen 2006, 13.)

Toisaalta yhteiskunta ei ole pysynyt kehityksessä mukana. Lapin tietoliikenneyhteydet ja -nopeudet eivät ole samaa luokkaa kuin eteläisessä Suomessa. Muutosta on kuitenkin luvattu, kun TeliaSonera (2011) lupaa Suomen kaikkien kuntien pääsevän kiinteiden viestintäyhteyksien piiriin, jolloin Utsjoen kunta, viimeisimpänä, pääsee radiolinkeistään kiinteään tietoliikenneyhteyksiin. Suomessa vuonna 2007 noin 68 200 maatalo- ja puutarhayrityksellä oli 82 %:lla tietokone käytössä ja 77 %:lla on internetyhteys käytössä. (Maa- ja metsätalousministeriön tietopalvelukeskus 2007.)

Eräs vahva lähiaikojen kehityssuunta nykyajan teollisuusmaissa näyttää olevan se, että työ hallitsee entistä voimakkaammin ihmisten elämää ja että menestyäkseen työelämässä ihmiset joutuvat tekemään joskus erittäin pitkiä työpäiviä. Puhutaan siirtymisestä 24x7x365-logiikan mukaisen työnteon maailmaan ja muu arki sovitetaan joskus hyvinkin tyyliä työn vaatimuksiin (Kasvio & Huuhtanen 2006, 18.) Toisaalta halutaan kuitenkin eriyttää työ ja vapaa-aika. Tarvittavaa vapaa-aikaa saadaan järjestettyä useimmiten varaamalla henkilökohtaisesta kalenterista aikaa vapaalle. Nykyään tarjotaan kahvit navetan kahvihuoneessa tms. taukotilassa ja pidetään kotivaatteet ja navettavaatteet erillään.

Luovan talouden logiikkaan kuuluu, että jotkin nuorten etupäässä omaksi ilokseen harrastamat asiat saattavat jossakin vaiheessa muuttua heidän varsinaiseksi elinkeinokseen kuten 4H-harrastuksen kautta maaseutuyrittäjäksi. Tällöin työ ja elämäntapa liittyvät hyvin saumattomasti toisiinsa (Kasvio & Huuhtanen 2006, 10.) Luova talous tarkoittaa luovuuden ja talouden uutta suhdetta, jossa luoviin sisältöihin ja työtapoihin liittyvä taloudellinen toimeliaisuus lisääntyy yhteiskunnassamme. Muutoksia tapahtuu työelämän muodoissa ja luovan kentän yritystoiminnassa. Samalla kulttuuri- ja mediasisältöihin sekä muotoiluun liittyvät prosessit leviävät yhä laajemmalti talouteen. Tämä murros mahdollistaa sen, että elämänlaatua ja hyvinvointia luova palvelu- ja tuoteympäristö rikastuu. Samalla se kuitenkin haastaa talouden nykyisiä rakenteita. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2008.)

Vuoteen 2013 mennessä maataloudessa keski-ikä nousee 46,7 vuodesta 47,4 vuoteen. Keski-ikäen nousu on suurempaa Itä- ja Pohjois-Suomessa kuin Etelä-Suomessa. (Maa- ja elintarviketalouden tutkimuskeskus 2005.) Keskeinen ryhmä ovat varttuneet työntekijät, joilla saattaa olla vaikeuksia pysyä mukana työelämän kiihtyvässä tahdissa. Heillä voi kuitenkin olla myös todellisia mahdollisuuksia valita, haluavatko he olla mukana työelämässä mahdollisimman pitkään vai haluavatko he jättäytyä aikaisemmin eläkkeelle ja ryhtyä nauttimaan ns. kolmannesta elämästä. Joidenkin ikääntyvien työntekijöiden terveydelliset ongelmat voivat luonnollisesti pakottaa heidät jäämään eläkkeelle ennen aikojaan, kun taas monien pienituloisten on taloudellisista syistä jatkettava työntekoa mahdollisimman pitkään. (Kasvio & Kandelin 2006, 53). Voi käydä niin, että eläkeikää odottavat eivät halua remontoida tai laajentaa tilaansa, joten tilalla voi olla kaikilla työntekijöillä suurentunut tapaturmariski. Varttuneen maaseutuyrittäjän terveys voi olla heikentynyt, mutta varaa ei ole tervehtyä.

Työn ja perheen yhteensovittaminen ei ole ongelmaton. Monet suomalaiset haluavat päästä eteenpäin työurallaan sekä hankkia riittävästi tuloja esimerkiksi asunnon hankkimiseen ja lainojen hoitamiseen. Samaan aikaan he joutuvat harkitsemaan, haluavatko he hankkia lapsia ja ottaa kantaakseen kaikki vanhemmuuteen liittyvät velvoitteet. Tässä vaiheessa saatetaan joutua tekemään hankalia myönnytyksiä eri suuntiin kohdistuvien tavoitteiden välillä, ja sovittelutarpeet jatkuvat perheen perustamisen jälkeenkin. Vuoden 2003 työolotutkimuksen mukaan yli kaksi kolmannesta alle kolmevuotiaiden lasten vanhemmista oli kokenut ainakin silloin tällöin ristiriitoja työajoista, kotitöistä ja omasta ajasta (Lehto & Sutela 2004).

Maaseutuyrittäjän työn arvostus on perustunut ennen paljolti ankaraan työntekoon, ja ihan pienestä ”nassikasta” alkaen on alettu opettaa pojille miehen mallia ja tytöille naisen mallia. Lisäksi protestanttinen ajattelutapa työetiikasta tuo työntekoon lisää puhtia ja vaatimuksia. (Kasvio & Kandelin 2006, 47-48.) Maaseutuyrittäjän työtä kuvaa hyvin kausiluonteisuus, jolloin ajoittain on suunnaton kiire ja ajoittain tarvitsee tehdä vain välttämättömmät.

Maaseutuyrittäjän työ on muuttunut paljon. Muutoksiin kuuluu paljon muutakin kuten työturvallisuuden parantuminen, joka ottaa huomioon myös yrittäjän ja hänen työntekijänsä lisäksi maatilan lapset. Lisäksi lomitukset ja sijaisapu ovat kehittyneet talkootöistä kunnalliseen lomitushallintoon. Tulevaisuuden näkökulmasta keskeinen muutossuunta on organisaatioiden pyrkimys parantaa tuottavuuttaan yhä korkeammalle tasolle eli maaseutuyrittäjällä se tarkoittaa tilan tuottavuutta. (Työ ja terveys Suomessa 2006, 27.)

### 3.3 Maaseutuyrittäjän työhyvinvointi Lapin läänissä vuonna 2010

Maaseutuyrittäjien hyvinvointi -hankkeessa on tehty vuonna 2010 kaksi opinnäytetyötä. Hankkeen päätavoitteena on maaseutuyrittäjien kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin, työssä jaksamisen ja ammattitaitoa ylläpitävän ja kehittävän toiminnan tukeminen. Hankkeen tavoitetta tukevat myös opinnäytetöiden tavoitteet ja tarkoitukset. Tutkimusaineistot opinnäytetöihin saatiin MAAHY-hankkeesta. Luusuan (2010) tutkimuksen aineisto kerättiin MAAHY-hankkeessa hyvinvointikyselyyn vastanneilta maaseutuyrittäjiltä (n=213) sekä Lapin kuntien työterveyshuoltoa edustavilta työterveyshoitajilta (n=18)

vuosina 2009–2010. Kähkösen, Palorannan ja Peuran (2010) tutkimukseen aineisto saatiin hankkeessa tehtyjen tilakäyntien yhteenvedoista (n=16) ja hyvinvointikyselyyn vastanneilta maaseutuyrittäjiltä (n=202).

Kähkösen, Palorannan ja Peuran (2010) tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää maaseutuyrittäjien työolosuhteita ja tavoitteena oli tuottaa tietoa ProAgria Lappi -yhdistykselle, Lapin läänin työterveyshuoltoon, oppilaitoksille ja maaseutuyrittäjille, jotta maaseutuyrittäjien työolosuhteita voitaisiin parantaa ja heidän terveyttään edistää.

Kähkösen ym. (2010, 42) tutkimuksessa selvisi, että Lapin maaseutuyrittäjien työ on edelleenkin kuormittavaa. Vaikka työ on koneellistunut, niin se on fyysisesti yhä raskasta. Toistuvat työliikkeet, hankalat työasennot ja yläruumiin kuormitus nousivat tutkimuksessa selkeästi suurimmiksi kuormitustekijöiksi. Tutkimuksessa kävi ilmi, että maataloilla on osattu suojautua kuormitustekijöiltä käyttämällä suojavarusteita. Hyvinvointikyselyn mukaan maaseutuyrittäjien työssä esiintyy paljon psyykkisiä kuormittavia tekijöitä, mutta tilakäynneillä niitä ei havaittu kuormittavissa määrin. Tämä selittyi sillä, että maaseutuyrittäjät tiedostivat työnsä psyykkiset riskit. Psyykkisiä riskejä olivat muun muassa kiire, yksintyöskentely ja työn pakkotahtisuus.

Tutkimuksen perusteella yleisimpiä maaseutuyrittäjien työtapaturmien aiheuttajia ovat eläintenhoidossa aiheutuvat vaaratilanteet, koneiden huolto- ja korjaustyötapaturmat ja liukkaat ja ahtaat kulkureitit. Suurin osa maaseutuyrittäjistä koki työssään pölyt kuormittavaksi tekijäksi. Tutkimuksen perusteella melu on selkeästi suurin fysikaalinen kuormitustekijä maaseutuyrittäjien työssä. Hyvinvointikyselystä selvisi, että vain 21 % maaseutuyrittäjistä piti valaistustaan riittämättömänä, kun taas tilakäynneillä havaittiin puutteita valaistuksessa lähes puolella tiloista. (Kähkönen ym. 2010, 42-44.)

Luusuan (2010) tutkimuksen tarkoitus oli selvittää Lapin maaseutuyrittäjien työhyvinvointia, työterveyttä sekä maaseutuyrittäjien työterveyden edistämistä työterveyshuollossa. Tavoitteena oli edistää maaseutuyrittäjien työhyvinvointia ja työterveyttä Lapin läänissä.

Luusuan (2010, 36-37) tutkimuksen mukaan maaseutuyrittäjät kokevat fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen terveytensä pääosin hyväksi. Heillä esiintyy lihas- ja niveloireita, unihäiriöitä, väsymystä sekä keskittymiskyvyn häiriöitä ja mielialan muutoksia. Suurimmalla osalla ei ole vakituista lääkäriä, mutta suurimmalle osalle on tehty terveystar-

kastus työterveyshuollossa. Heidän elintapansa ovat muuhun suomalaisväestöön verrattuna terveellisemmät, erityisesti alkoholin käytön suhteen.

Maaseutuyrittäjille suunnattu työterveyshuolto Lapissa toimii pääosin hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaisesti. Lapin kuntien työterveyshuollossa toimii kaikissa lääkäri vaihtelevilla järjestelyillä. Yhden kunnan työterveyshuollossa ei ollut kyselyhetkellä lääkäreitä käytettävissä. Lapin kuntien työterveyshuollossa työterveyshoitajia työskentelee myös vaihtelevasti, mutta jokaisessa haastatteluun osallistuneessa kunnassa työterveyshoitaja työskentelee jossain määrin. Työolojen selvitys tehdään 4 vuoden välein jokaisessa Lapin alueen työterveyshuollossa. Työterveyshoitaja osallistuu tilakäynteihin joka kunnassa. Työterveyshoitajan kanssa tilakäynnille osallistui useimmiten maatalouden asiantuntija. (Luusua 2010, 38.)

Luusuan (2010, 39) tutkimuksen mukaan maaseutuyrittäjille suunnatun ryhmätoiminnan, yrittäjän työkykyä ylläpitävän toiminnan järjestämiseen sekä seurantaan on ollut resursseja ja aktiivisuutta vähemmän. Yrittäjän työkykyä ylläpitävää toimintaa ja kuntoutukseen ohjausta tarjotaan maaseutuyrittäjille, mutta usein on kyse maaseutuyrittäjän aktiivisuudesta, lähtee hän esimerkiksi ASLAK- tai TYK-kuntoutukseen. Suurimmalla osalla maaseutuyrittäjistä ei ollut sairaanhoitosopimusta eikä konsultaatio sisältynyt siihen.

Maaseutuyrittäjien hyvinvointia on edistetty myös hankkeen yhteydessä koulutuksellisin keinoin. Koulutuksia on järjestetty muun muassa Levillä, Torniossa, Louella ja Rovaniemellä, ja niihin on osallistunut sekä maaseutuyrittäjiä että heidän kanssaan läheisesti työskenteleviä tahoja kuten lomittajia. Koulutukset järjestettiin pääasiassa erikseen maaseutuyrittäjille ja lomittajille. (Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu 2009.)

Maaseutuyrittäjien työhyvinvointi ja työterveyden edistäminen Lapin läänissä - tutkimuksessa (Luusua 2010) käsiteltiin myös poronhoitajien työterveyshuollon osuutta Lapin läänissä. Myös poronhoitajien työhyvinvointia ja työturvallisuutta pyritään edistämään erilaisin hankkein ja projektein. Tällä hetkellä on meneillään Rovaniemen ammattikorkeakoulun ja Paliskuntain yhdistyksen yhteinen hanke, Poronhoitajien työhyvinvointi -koulutushanke. (Paliskuntain yhdistys 2010.)

Poronhoitajien työhyvinvoinnin ja työturvallisuuden edistämiseksi haetaan paliskuntiin työhyvinvointi- eli TYHY-yhdyshenkilöä, joka toimisi yhteistyötahona työterveyshuollon ja poronhoitajien välillä. Hän osallistuisi paliskunnan edustajana yhteistyökokouk-



siin työterveyshuollon ja työsuojelun kanssa. Lisäksi TYHY-yhdyshenkilö seuraisi paikalliskunnan ensiapuvalmiuden, rokotusten ja terveystarkastusten ajantasaisuutta. (Pykäläinen 2011, 7.)

#### 4 TYÖLÄHTÖISYYS MAASEUTUYRITTÄJIEN TYÖTERVEYSHUOLLOSSA

##### 4.1 Työterveyshuoltoa ohjaavat lait ja asetukset

Työterveyshuollon sisältöä ja toimintaa ohjaavat pitkälti erilaiset lait ja asetukset. Työterveyshuoltolain (1383/2001) tarkoituksena on edistää työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä, työn ja työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta, työntekijöiden terveyttä sekä työ- ja toimintakykyä sekä työyhteisön toimintaa. Lain mukaan työnantaja voi palvelujen lisäksi järjestää työntekijöille sairaanhoito- ja muita terveydenhuollon palveluja. Näitä kuvataan tarkemmin valtioneuvoston asetuksessa (1484/2001; 1485/2001) hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista, työterveyshuollon sisällöstä sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta. Terveystieteidenhuollossa tapahtuvaa arviointityötä säädellään myös henkilötietolaissa (523/1999), laissa yksityisyyden suojasta työelämässä (47/2001) ja laissa potilaan asemasta ja oikeuksista (785/1992).

Työturvallisuuslain (738/2002) tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä ennalta ehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammattitautia ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja psyykkisen terveyden haittoja. Työturvallisuuslain noudattaminen olisi erityisen tärkeää maaseutuyrittäjän työssä, koska oman työpanoksensa lisäksi hänellä voi olla lisätyövoimaa tai lomittajia tilallaan, joiden ensisijaisena työsuojeluvastaaavana hänen tulee toimia.

Lisäksi työterveyshuollon toimintaan liittyy läheisesti sairausvakuutuslaki (1224/2004; 1056/2010). Työnantajalla – myös yrittäjällä – on oikeus saada korvausta työterveyshuoltolaissa (1383/2001) työnantajan velvollisuudeksi säädetyn tai määrätyn työterveyshuollon järjestämisestä aiheutuneista tarpeellisista ja kohtuullisista kustannuksista (korvausluokka I). Jos yrittäjällä on palveluksessaan työntekijöitä, hän on työnantajan ominaisuudessa velvollinen järjestämään työterveyshuollon palvelut työntekijöilleen.

Yrittäjän oman työterveyshuollon järjestäminen on aina vapaaehtoista. Yrittäjä voi valita työterveyshuollon palvelujen tuottajaksi kunnallisen terveyskeskuksen tai yksityisen terveydenhuollon yksikön kuten lääkärikeskuksen tai työterveyshuollon ammattihenkilön. Kansaneläkelaitos (Kela) korvaa yrittäjälle työterveyshuollon tarpeelliset ja kohtuulliset kustannukset. (Kansaneläkelaitos 2009.)

Yrittäjälle korvataan 50 prosenttia työterveyshuollon järjestämisestä aiheutuneista kuluista. Yrittäjä voi työterveyshuollon lisäksi järjestää työntekijöilleen sairaanhoitoa ja muuta terveydenhuoltoa erillisen työterveyshuoltosopimuksen mukaan. Jos työpaikalla on yhteistyössä työterveyshuollon kanssa sovitut käytännöt siitä, miten työkyvyn hallintaa, seurantaa ja varhaista tukea toteutetaan työpaikan ja työterveyshuollon yhteisenä toimintana, on yrittäjällä oikeus saada korvausta aiheutuneista tarpeellisista ja kohtuullisista kustannuksista (korvausluokka II). Tällöin korvataan 60 prosenttia aiheutuneista kuluista. (Kansaneläkelaitos 2009.)

Kelan korvaus maksetaan työterveyshuoltopalvelut antaneelle terveyskeskukselle tai yrittäjälle itselleen, jos hän on hankkinut palvelut yksityiseltä työterveyshuoltopalvelujen tuottajalta. Kela maksaa myös valtion osuuden maatalousyrittäjien työolosuhdeselvitysten kustannuksista selvityksen tehneelle terveyskeskukselle. Maatalousyrittäjien työterveyshuollon tehostamiseksi Työterveyslaitoksen yhteydessä toimii Maatalousyrittäjien työterveyshuollon keskusyksikkö (MytKy). Valtio rahoittaa yksikön toiminnan. (Kansaneläkelaitos 2009.)

Työterveyshuoltoa ohjaavien lakien lisäksi työterveyshuollon kehitys vaikuttaa myös taustalla nykyiseen tilaan. Suomessa työterveyshuollon katsotaan yleisesti kehittyneen neljän vaiheen kautta. Ensimmäisenä vaiheena, ennen vuotta 1850, on pidetty suurten työnantajien järjestämää ”satunnaista terveyspalvelua” ja toisena vaiheena 1850-luvulta alkaen ”korjaavaa ja hoitavaa yleislääkäripalvelua”. Vasta sata vuotta myöhemmin, 1960-luvulta alkaen, on nähtävissä kolmannen vaiheen alku, jossa siirryttiin riski- ja työympäristölähtöiseen ehkäisevään työterveyshuoltoon. Neljäntenä vaiheena on pidetty kokonaisvaltaista, työpaikkaa ja työkykyä kehittävää työterveyshuoltoa, jonka on esitetty alkaneen 1980-luvulla (Rantanen 1999.) Myös Husman (2010) on esitellyt tähän tyyliin Suomen työterveyshuollon kehityksen. Mäkitalo (2006, 2) on kuitenkin vielä sitä mieltä, että olemme vielä siirtymävaiheessa, joka on kolmannen ja neljännen vaiheen yhdistelmä.

#### 4.2 Työlähtöinen työote työterveyshuollossa

Työlähtöinen ote on työterveyshuollon uusi toimintatapa, jossa työterveyshuollon tarkastelun kohteena on työpaikan työtoiminta ja siinä tapahtuva muutos. Otteen avulla pyritään vaikuttamaan työhyvinvointiin ja työntekijöiden uupumiseen. Näitä ilmiöitä tarkastellaan työn muutoksen näkökulmasta. Työn muutokset ja muutosten eri vaiheet nähdään niin uupumuksen ja kuormituksen lähteenä kuin työhyvinvoinnin edistäjänä. Työlähtöinen ote perustuu teoriaan ekspansiivisesta oppimisesta. (Työläs-hanke 2009; Mäkitalo & Paso 2008, 42 – 43.)

Ekspansiivinen oppiminen on organisaation oppimista kuvaava malli, joka perustuu kulttuurihistorialliseen toiminnan teoriaan. Organisaatiot ymmärretään toimintajärjestelmiksi ja oppiminen on niissä ilmenevien ristiriitojen käsittelyä. Ekspansiivisessä oppimisessa keskeistä on ajatus siitä, että oppimisprosessin kohde ei ole kiinteä tai annettu, vaan se muuttuu ja laajenee oppimisprosessin kuluessa. Kohde voi laajentua ajallisesti, kun tarkastelussa otetaan huomioon myös historiallista kehitystä, jonka kautta nykytilanteeseen on tultu. Edelleen oppimisen kohde voi laajentua paikallisesti. Lisäksi laajenemista voi tapahtua vastuun alueella. Tämä näkökulma liittyy totunnaisten roolien ja työnjaon tarkasteluun ja haastamiseen. Neljänneksi kohde voi laajentua kehittymiseen; prosesseihin osalliset ottavat vastuuta uuden toimintamallin kehittymisestä. Tästä tulee lähestymistavan nimitys ”ekspansiivisuus”, joka viittaa laajenemiseen. (Engeström 2004, 10; 59-63.)

Launiksen ja Pihlajan (2005, 1) mukaan työhyvinvointia voidaan edistää paremmin tunnistamalla, analysoimalla ja ennakoimalla muutosprosessien epäsynkroneja kuin poistamalla yksittäisiä työn stressi- tai kuormitustekijöitä. Heidän (2005, 7; 25) mukaan myös monet työntekijöiden työhyvinvoinnin ongelmat ja ratkaisut kytkeytyvät toimintakonseptin muutoksen monimutkaiseen ja monivaiheiseen prosessiin. Toimintakonseptien muutokset ovat työhyvinvointia tutkittaessa keskeisiä haasteita erityisesti siksi, että muutokset ovat 1990-luvun alusta lähtien tulleet keskeiseksi osaksi työelämän arkea.

Työhyvinvoinnin toteutuminen edellyttää, että hyvinvoinnin näkökulma otetaan huomioon kaikessa työyhteisöä koskevassa suunnittelussa, toiminnassa ja päätöksenteossa. Kukin toimija tuo hyvinvointityöhön oman asiantuntijuutensa. Käytännössä työhyvinvointityö on yksilöllisten voimavarojen, työn ymmärrettävyyden, hallittavuuden ja merkityksellisyyden sekä työyhteisön sosiaalisen tuen vahvistamista. (Ahola, Kivistö &

Vartia 2006, 90 -111.) Maaseutuyrittäjän työ on muuttunut huomattavasti, joten työterveyshuollon pitäisi pysyä muutoksessa mukana.

Työlähtöinen työote, ekspansiivisuuden opein, ja työterveyshuolto pyrkivät työn aiheuttamien sairauksien yms. ennalta ehkäisyyn. Kovin paljon uutta ei sinänsä ole tullut, koska jo vuoden 1971 työterveyskomitea ehdotti: ”... nykyisen sairaanhoitovoittoisen työpaikkaterveydenhuollon olisi saatava sellainen työterveyshuolto, jossa pääpaino olisi sairauksia ennaltaehkäisevässä toiminnassa” (Noro, Arjanne, Jokinen, Kahri, Kansikas, Karvonen, Kekkinen & Ojala 1971, 89).

Työterveyshuollon tilanteesta on keskusteltu nykyään enenevässä määrin, koska sairaanhoidon määrä on lisääntynyt silti huomattavasti. Lisäksi työterveyshuollon työpaikkasuuntautunut toiminta on vähentynyt, ja se kohdistuu edelleen pääosin fyysisen työympäristön tarkastamiseen. Uudet työperäiset ongelmat kuten henkinen kuormittuneisuus ja työssä jaksaminen vaativat työterveyshuoltoon uutta ajatustapaa. (Mäkitalo; Mäkitalo & Paso 2008, 42-43, 45.)

Syitä työterveyshuollon perustehtävän hämärtymiseen ovat muun muassa työn terveysriskien perustavanlaatuinen muutos, työkykyä ylläpitävän toiminnan kapea-alaisuus, työterveyshuollon liiketoimintaistuminen ja julkisen terveydenhuollon vaikeudet. Työterveyshuollolla ja terveydenhuollolla tulisi olla selkeämpi jako – varsinkin työterveyshuollon ollessa terveyskeskuksen yhteydessä. Työterveyshuollon terveydenhoitajat ovat tällä hetkellä avainasemassa (Mäkitalo; Mäkitalo & Paso 2008, 42-43, 45.)

Parhaimmillaan työterveyshuolto on yrityksen strateginen kumppani työhyvinvointityössä. Työterveyshuollossa on osaamista erityisesti työterveyden ja hyvinvoinnin edistämiseen. (Ahola & Kivistö & Vartia 2006, 92.) Työlähtöisen työterveyshuollon rakenne on samanlainen kuin ennen, mutta sisältö on muuttunut. Työlähtöisen työterveyshuollon päätarkoituksena on edistää samanaikaisesti muutosta ja työhyvinvointia. (Mäkitalo.)

#### 4.2.1 Työlähtöinen työpaikkaselvitys

Työlähtöinen työpaikkaselvitys on paras keino muutosten sisällön, muutosvaiheen ja muutosten työyhteisön terveyden ja hyvinvoinnin merkityksen arvioimiseksi. Kokonaiskuva sekä aineisto, kirjallisena sekä kuvallisena materiaalina, työpaikan hyvinvoin-

nista saadaan työpaikkaselvityksen lisäksi yksilötapaamisissa sairausvastaanotolla ja terveystarkastuksissa. Työpaikkaselvityksen tavoitteena on työn muutosta ja häiriökuormitusta koskevan oppimisprosessin mahdollistaminen koko työyhteisölle. Työpaikkaselvitys ei ole pelkästään asiantuntijaselvitys vaan asiantuntijan ohjaama oppimisprosessi, jolla osallistetaan työyhteisö kehittämään työtä, analysoimaan muutosta ja muodostamaan yhteinen käsitys. (Mäkitalo 2010, 188, 193; Mäkitalo & Paso 2008, 59.)

Työpaikka selvitys voidaan jakaa perusselvitykseen ja suunnattuun työpaikkaselvitykseen. Perusselvityksessä voidaan käyttää paikallisen muutoksen mallia (PMM), jolla käydään läpi työyhteisön muutoksia ja jaksamishaasteita. Tätä mallia voidaan käyttää myös suunnatussa työpaikkaselvityksessä. Työlähtöiseen työpaikkaselvitykseen sisältyvät aineistonkeruuvaihe, analyysivaihe, suunnitteluvaihe, kokeiluvaihe ja seurantavaihe. Työterveyshuolto ohjaa esimiehen tukena työyhteisöä tutkimaan omaa työtään. Apuna tässä ovat toiminnasta kerätty aineisto ja erityiset tehtävät. Työpaikkaselvitykseen olisi suotuisaa osallistua kaikki, jotka työtä tekevät. (Mäkitalo 2010, 189; Mäkitalo & Paso 2008, 59-60.)

Suunnatusta työpaikkaselvityksestä puhuttaessa käytetään myös nimiä työyhteisön työhyvinvointikartoitus, työhyvinvointipaja tai 3-5T eli 3-5 tapaamisen malli. Suunnattu työpaikkaselvitys on perusteellisempi ja laajempi ja siten vie resursseja enemmän. Tällainen työpaikkaselvitys rakentuu useasta eli 3-5 tapaamisesta ts. työpaikkakokouksesta. Tapaamiset voivat kestää 2-3 tuntia, ja väli voi vaihdella viikosta kahteen. Ensimmäisessä tapaamisessa on tärkeää, että yhteisesti päätetään työpaikkaselvityksen tavoitteet ja tarkoituksen, jolloin myös selkeästi sovitaan sen kulusta, rooleista ja vastuista. Työterveyshuolto toimii esimiehen ja työyhteisön tukijana. (Mäkitalo 2010, 189; Mäkitalo & Paso 2008, 59-60.)

#### 4.2.2 Työlähtöisyys terveystarkastuksissa ja sairausvastaanotolla

Työlähtöisen terveystarkastuksen yksilötapaamisilla on tavoitteena kohdehyvinvointia ja ammatillista kehitystä koskeva vuoropuhelu sekä ammatillisen kehityssuunnitelman tekeminen. Ideana on antaa henkilölle välineitä nähdä tilanteensa toisin, kun hän pääsee jäsentämään ammatillista kehitystään kohdehyvinvoinnin näkökulmasta ja suhteuttamaan oman kehityskulkunsa meneillään olevaan työn muutoksen kehityksenkulkuun.

Työterveyshuolto tukee oppimisprosessia tai käynnistää asiakkaan oppimisprosessin. Työlähtöinen terveystarkastus vaatii suunnittelua ja sopimista työpaikan johdon ja työntekijöiden kanssa, ja ne tulisivat olla jatkumoa työlähtöiselle työpaikkaselvitykselle. (Mäkitalo 2010, 190, 192; Mäkitalo & Paso 2008, 70.)

Tarvetta tarkasteluun on, kun meneillään oleva muutos on aiheuttanut vastarintaa, väsymistä tai turhautumista tai tiedetään alustavasti työn muutoksen oleva erityisen vaikea työyhteisölle tai ammattiryhmälle. Asiakasyhteistyössä ja toimintasuunnitelman tekemisessä olisi huomioitava tuotannon konseptimuutokseen ja nykyiseen kehitysvaiheeseen sisältyvät haasteet (Mäkitalo 2010, 190; Mäkitalo.)

Työlähtöinen terveystarkastus rakentuu kehitysvuoropuhelun periaatteille, jolloin ei ole kyse pelkästä haastattelusta, tarkastamisesta tai empaattisesta kuuntelusta. Työlähtöiseen terveystarkastukseen kuuluu henkilön työuraa ja ammatillista kehitystä koskeva ennakkotehtävä, joka voi olla esimerkiksi työn kehittämistä koskevien ideoiden esittäminen esimiehelle ja työyhteisölle, täydennyskoulutus tai oman tehtäväkuvan muuttaminen. Lisäksi siihen kuuluvat yksi tai useampi tapaaminen, alustavan kehityssuunnitelman tekeminen ja keskustelu esimiehen kanssa. Yksilötapaamisessa käydään läpi henkilön työnsä ja jaksamisensa nykytilaa, jäsennetään ammatillisen kehityksen senhetkistä sisältöä ja vaihetta, suhteutetaan sitä menneillään olevan työn muutokseen työssä sekä kehitykseen elämäntilanteeseen. (Mäkitalo 2010, 192.)

Henkilöstön ammatillinen kehittyminen työyhteisössä -hankkeessa (Onnismaa & Terkki-Mallat 2008) on kehitetty valmennusohjelma, jonka tavoitteena on liittää työntekijän osaamisen, urahallinnan ja työhyvinvoinnin kysymyksiä organisaation toiminnallisiin ja tulevaisuuden tavoitteisiin. Osallistuja laatii valmennusohjelmassa henkilökohtaisen kehityssuunnitelman ammatillisesta kehitymisestään (HEKS). Kehityssuunnitelma mahdollistaa esimiehen ja työntekijän jatkuvan vuoropuhelun työtehtävien suunnittelusta ja työn tavoitteellisesta kehittämisestä. Kehityssuunnitelma antaa esimiehelle välineitä kehittämis- ja johtamistyöhön esimerkiksi kehityskeskusteluun organisaation tavoitteiden suuntaisesti ja tukee näin toiminnan tuloksellisuutta. Tällaista henkilökohtaista kehityssuunnitelmaa voidaan soveltaen käyttää myös maaseutuyrityksessä.

Sairausvakuutuslakiin (1056/2010) tulleen muutoksen myötä myös varhainen puuttuminen ja vaikuttaminen on huomioitu paremmin. Yrittäjän valitessa työhyvinvointia edistävän sisällön voi saada 10 prosenttia edullisemman korvauksen työterveyshuoltokului-

ta perustyöterveyshuollon palveluihin verrattuna. Yrityksen työnantajan ja työntekijöiden ja työterveyshuollon tulisikin sopia kirjallisesti yhteisesti varhaisen tuen toimintamalleista sekä pelisäännöistä, tehtävistä ja vastuusta. Nämä tulisi olla kaikkien nähtävillä, useimmiten työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa, työsuojelun toimintaohjelmassa tai henkilöstökäsikirjassa. Seuranta tulisi olla jatkuvasti, ja sen välineinä ovat terveystarkastukset, työpaikkaselvitykset, sairaanhoito ja sairauspoissaoloseuranta. Työpaikalla työkykyä uhkaavina merkkeinä näyttäytyvät lisääntyneet poissaolot, työtapaturmat, heikentyneet työsuoritukset tai työntekijän aikaisemmasta poikkeava käytös. (Antti-Poika & Martimo 2010, 212-213.)

Työntekijän käytöstä selvitetään ensin esimiehen ja alaisen välisenä keskusteluna, kunnes työterveyshuolto tulee mukaan syntyessä epäily terveysongelmasta tai syy jää muuten epäselväksi. Varhaisen asioihin puuttumisen periaate on monilla työpaikoilla tuttu päihdeongelmaisten hoitoonohjauksesta sekä häirinnän ja epäasiallisen kohtelun toimintamallista. Hoitoonohjausmallien tavoitteena on nopeuttaa hoidon käynnistymistä ja parantaa hoitotuloksia. (Antti-Poika & Martimo 2010, 212-213.)

## 5 JOHTOPÄÄTÖKSET

Luusuan (2010) ja Kähkösen ym. (2010) tutkimusten, kirjallisuuden ja tämänhetkisten Lapin läänissä olevien hankkeiden ja projektien perusteella on hyvä tehdä yhdistämistä sekä yleiskatsausta. Tämän avulla voi tehdä myös johtopäätöksiä.

Lapin hyvinvointiohjelma 2009-2015 (2009, 28, 35) pyrkii myös edistämään työikäisten lappilaisten työhyvinvointia ja työssä jaksamista sekä pidentämään työikäisten työuria. Ohjelmassa keskitytään työelämän kuntoutuksen, koulutuksen ja työllistymisen kysymyksiin työhyvinvoinnin edistämisessä sekä työhyvinvoinnin uusien toimintamallien kehittämisessä.

Vuonna 2007 alkaneessa TYÖLÄS-projektissa on lähestymistapana työhyvinvointia edistävä työn kehittäminen. Projekti on oppimisverkosto, jossa työterveyshuollon ja kuntoutuksen ammattilaiset kehittävät asiakkaidensa kanssa työlähtöisiä menetelmiä. Tätä ovat Verve (ent. Merikosken kuntoutus- ja tutkimuskeskus), Työterveyslaitos ja Helsingin yliopisto kehittäneet yli kymmenen vuoden ajan perustutkimuksessaan.

TYÖLÄS-projektissa Pohjois-Suomen alueella on ryhdytty tutkimaan, miten muutkin tahot kuin työterveyshuolto ja kuntoutus voisivat paremmin tukea työpaikkoja ja yksilöitä työn muutoksessa. Uudenlaisia toimintamahdollisuuksia ja yhteistyön muotoja puntaroidaan Kelan, työsuojelupiirin, ELY-keskusten, yrittäjäjärjestöjen sekä sosiaali- ja terveydenhuoltoalan oppilaitosten kanssa. (Verve & Työterveyslaitos 2011.)

TYÖLÄS-projekti on laajentunut vuonna 2010. Lapin kuntien työterveyshuollosta ovat mukana nyt Kemijärvi, Kolari, Pello, Salla ja Ylitornio. Rovaniemen kunnan alueelta on ollut jo aiemmin mukana Rovaniemen kaupunki ja Rovaniemen Työterveys ry. sekä Invalidiliiton Lapin kuntoutuskeskus (ILKKA). (Verve & Työterveyslaitos 2011.)

Luusuan (2010) tutkimuksessa Lapin työterveyshoitajista vastasi 18 työterveyshoitajaa, jotka edustivat puhelinhaastattelussa kuntansa työterveyshuoltoa. Lapissa on 21 kuntaa, joista 19 kunnan työterveyshuollon järjestelyistä saatiin haastattelut. Näistä kunnista yksi työterveyshoitaja vastasi kahden kunnan alueen työterveyshoitajana. Kun TYÖLÄS-hankkeessa on tällä hetkellä mukana kuusi Lapin kuntaa, edustaa se 1/3 Lapin kunnista työlähtöisen työtteen käyttäjästä. TYÖLÄS-hankkeessa ei ilmene, että missä määrin näissä kunnissa työlähtöisyys esiintyy.

Työlähtöisyyteen liittyen on tehty useita väitöskirjoja, pro graduja, artikkeleita yms. Useimmat näistä löytyvät sähköisessä muodossa TYÖLÄS-projektin internet-sivuilta. (Verve & Työterveyslaitos 2011.) Työlähtöistä työtettä selvitetään pitkälti työnantaja-työntekijä -tasolla, jolloin joudutaan soveltamaan tätä otetta yrittäjään muuteltuna. Suoranaisesti kirjallisuuden mukaan ei työlähtöinen työote vielä toimi, mutta aktiivista verkostoitumista on huomattavissa tutkimusten, hankkeiden ja hyvinvointisuunnitelmien ja -strategioiden perusteella.

Yhteenvedon voidaan sanoa, että maaseutuyrittäjien fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen terveys ja hyvinvointi ovat pääosin hyviä. Kuitenkin heillä esiintyy lihas- ja niveleita, unihäiriöitä, väsymystä sekä keskittymiskyvyn häiriöitä ja mielialan muutoksia. Maaseutuyrittäjien työolosuhteet ovat edelleen kuormittavia. Erityisesti fyysistä ja psyykkistä kuormitusta esiintyy sekä työtapaturmia sattuu. Työolosuhteissa on pölyä, melua ja valaistus on heikko. Maaseutuyrittäjille suunnattu työterveyshuolto Lapissa toimii pääosin hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaisesti. Silti heille suunnattua ryhmätoimintaa, työkykyä ylläpitävää toimintaa ja seuranta on vähäisesti. Työlähtöinen työterveyshuolto on tuloillaan Lappiin TYÖLÄS-projektin myötä. Projekti vaikuttaa siten maaseutuyrittäjälle suunnattuun työterveyshuoltoon, mutta siihen menee aikaa.



## 6 POHDINTA

Kehittämistehtävän aiheen valitsin toukokuussa 2010, jolloin työlähtöinen työote oli pohjana kehittämistehtävälle. Aihe muuttui jonkin verran alkuperäisestä syksyn aikana, mutta perimmäinen ajatus on säilynyt. Teoreettisen viitekehyksen laatimisen aloitin syksyllä ja jatkoin sitä keväällä 2011. Tiiviit teoria- ja harjoittelujaksot verottivat hie-  
man työn tekoa, mutta välietappien merkitsemisellä kalenteriin olen saanut työn tehtyä sovitussa ajassa. Kehittämistehtävän palautus on toukokuun alussa ja sen esittäminen heti viimeisen harjoittelujakson päätteeksi ja viimeisen teoriarupeaman aluksi.

Verrattuna aikaisempaan tuotokseeni tämän työn tekeminen on ollut vaikeampaa. Kirjallisuutta on vähänlaisesti, ja samat kirjoittajat ovat olleet asiantuntijoina. Olen paljon joutunut etsimään tietoa internetistä. Olin odottanut, että vähintään työikäisten terveydenhoitotyön työharjoittelussa aihealue olisi avautunut ja selkeytynyt. Toisin kuitenkin kävi. Lisäksi työikäisten terveydenhoitotyön -kurssi, joka liittyy läheisesti työterveys-  
huoltoon, jakaantui puolen vuoden ajalle, jolloin jatkuva tiedon käsittely keskeytyi säännöllisin väliajoin.

Hankkeiden ja projektien koulutukset tulisi järjestää kaikkien toimijoiden kesken, jol-  
loin tulisi enemmän keskustelua, ideoita ja kehittämiskohteita yhteisestä työmaasta. Tällöin verkostoitumista eri tahojen kesken tulisi enemmän.

Työn tavoitteena oli tuoda tietoa työterveyshuollon tämänhetkisistä suuntauksista. Pal-  
jolti työlähtöistä työotetta on kehittänyt maassamme Jorma Mäkitalo, jota olen useasti lainannut työssäni. Jorma Mäkitalo ja Eija Paso (2008) ovat yhdessä tehneet työlähtöistä työotetta käsittelevän teoksen Työ, työ ja työ, joka on ollut työni perusteoksia. Lisäksi vuonna 2010 ilmestynyt Martimon, Antti-Poikan ja Uitin toimittama teos on ollut uu-  
tuudessaan oivallinen teoriapohja työhöni. Työhöni on ilmestynyt paljon lähteitä, joiden avulla saa paljon enemmän tietoa työterveyshuollon ja työelämän suuntauksista, joten kehittämistehtäväni on pintaraapaisu valtavasta kokonaisuudesta.

Tätä tuotettua tietoa voidaan käyttää maaseutuyrittäjien työn ja työterveyshuollon kehit-  
tämisessä. Työtä voivat hyödyntää sosiaali- terveysalan opiskelijat opinnoissaan sekä maaseutuyrittäjät ja heidän kanssaan läheisesti toimivat tahot työssään. Lisäksi työtä voivat hyödyntää työterveyshuollon ammattihenkilöt ja asiantuntijat. Voi olla työtä tai lähteitä lukiessa, että uusia ideoita, ajatuksia kehittämiskohteita kehkeytyy lukiessa.

Kehittämistehtävä edistää myös seuraavan hankkeen suunnittelua sisältöineen ja osallistujineen sekä hankkeen toteutusta ja arviointia.

## LÄHTEET

Ahola, K. & Kivistö, S. & Vartia, M. (toim.) 2006. Työterveyspsykologia. Työterveyslaitos, Helsinki.

Antti-Poika, M. & Martimo, K.-P. 2010. Työkyvyttömyysriskin hallinta. . Teoksessa Martimo, K.-P., Antti-Poika, M. & Uitti, J. (toim.) 2010. Työstä terveyttä. Duodecim ja Työterveyslaitos, Porvoo.

Engeström, Y. 2004. Ekspansiivinen oppiminen ja yhteiskehittely työssä. Vastapaino, Tampere.

Henkilötietolaki 523/1999. Katsottu 28.4.2011 sivulta [www.finlex.fi](http://www.finlex.fi).

Husman, K. 2010. Suomalaisen työterveyshuollon kehitys. Teoksessa Martimo, K.-P., Antti-Poika, M. & Uitti, J. (toim.) 2010. Työstä terveyttä. Duodecim ja Työterveyslaitos, Porvoo.

Kansaneläkelaitos 2009. Kelan työterveyshuoltotilasto 2007.

Kasvio, A. & Huuhtanen, P. 2006. Työ ja työntekijät. Verkkokirjassa Työ ja terveys Suomessa 2006. Työterveyslaitos, Kuopio. Katsottu 20.2.2011 sivulta [http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyo\\_ja\\_terveys\\_suomessa/Documents/06\\_ty\\_o\\_ja\\_terveys\\_1\\_luku.pdf](http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyo_ja_terveys_suomessa/Documents/06_ty_o_ja_terveys_1_luku.pdf)

Kasvio, A. & Kandolin, I. 2006. Suomalaisten työhön kohdistuvat odotukset ja työkäyttäytyminen. Verkkokirjassa Työ ja terveys Suomessa 2006. Työterveyslaitos, Kuopio. Katsottu 20.2.2011 sivulta [http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyo\\_ja\\_terveys\\_suomessa/Documents/06\\_ty\\_o\\_ja\\_terveys\\_1\\_luku.pdf](http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyo_ja_terveys_suomessa/Documents/06_ty_o_ja_terveys_1_luku.pdf)

Kasvio, A. & Virtanen, S. 2006. Työvoima ja sen käyttö Suomessa. Verkkokirjassa Työ ja terveys Suomessa 2006. Työterveyslaitos, Kuopio. Katsottu 20.2.2011 sivulta [http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyo\\_ja\\_terveys\\_suomessa/Documents/06\\_ty\\_o\\_ja\\_terveys\\_1\\_luku.pdf](http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyo_ja_terveys_suomessa/Documents/06_ty_o_ja_terveys_1_luku.pdf)

Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu 2011. Maaseutuyrittäjien hyvinvointi -hanke. Katsottu 2.3.2011 sivulla [http://www.tokem.fi/?hanke\\_id=101&deptid=13671&languageid=3&HANKE=1](http://www.tokem.fi/?hanke_id=101&deptid=13671&languageid=3&HANKE=1)

Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu 2009. Maaseutuyrittäjien hyvinvointi -koulutuspalautteet 2009.

Kähkönen, R. & Paloranta, H. & Peura, A. 2010. Maaseutuyrittäjien työolosuhteet Lapin läänissä. Maaseutuyrittäjien hyvinvointi (MAAHY) -hankkeen selvitys. Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu, Kemi.

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 47/2001. Katsottu 28.4.2011 sivulta [www.finlex.fi](http://www.finlex.fi).

Laissa potilaan asemasta ja oikeuksista 785/1992. Katsottu 28.4.2011 sivulta [www.finlex.fi](http://www.finlex.fi).

Lapin hyvinvointiohjelma 2009. Lapin hyvinvointiohjelma 2010-2015 – Lappi antaa elämänvoimaa. Hyvinvoinnin seurantatyöryhmä, Pohjois-Suomen Sosiaalialan osamiskeskus, Saamelaiskäräjät, Lapin lääninhallitus, Rovalan Settlementti, Lapin sosiaali-

ja terveysturvayhdistys ry. ja Rovaniemen ammattikorkeakoulu, Rovaniemi. Katsottu 26.4.2011 sivulta [http://www.lapinliitto.fi/c/document\\_library/get\\_file?folderId=22412&name=DLFE-2751.pdf](http://www.lapinliitto.fi/c/document_library/get_file?folderId=22412&name=DLFE-2751.pdf)

Launis, K. & Pihlaja, J. 2005. Työhyvinvointi ja toimintakonseptien muutokset. KONSEPTI -toimintakonseptin uudistajien verkkolehti, 2 (1). Työterveyslaitos, Helsinki.

Lehto, A-M. & Sutela, H. 2004. Uhkia ja mahdollisuuksia: työolotutkimuksen tuloksia 1977–2003. Tilastokeskus, Helsinki.

Leppälahti, K. 2010. Maatalouden rakennemuutos on kasvua ja yhteistyötä. Farmi-uutiset 8/2010.

Luusua, H. 2010. Maaseutuyrittäjien työhyvinvointi ja työterveyden edistäminen Lapin läänissä. Maaseutuyrittäjien hyvinvointi (MAAHY) -hankkeen selvitys. Opinnäytetyö. Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu, Kemi.

Lehtonen, H. & Pyykkönen, P. 2005. Maatalouden rakennekehitysnäkymät vuoteen 2013. MTT:n selvityksiä 100. Maa- ja elintarviketalouden tutkimuskeskus (MTT), Helsinki.

Maa- ja metsätalousministeriö 2005. Osakeyhtiömuotoisten ja monialaisten maatilojen sukupolvenvaihdojen edistäminen – työryhmän raportti. Työryhmämuistio 2005:3, Helsinki.

Maa- ja metsätalousministeriön tietopalvelukeskus 2007. Maatalouden rakennetutkimus vuodelta 2007. Tietokoneet ja internet-yhteydet maatiloilla ja puutarhayrityksissä vuonna 2007. Maa- ja metsätalousministeriö,

Matilda maataloustilasto 2010. Maataloustuotteiden tuottajahinnat. Katsottu 5.1.2010 sivulta [http://maataloustilastot.fi/maataloustuotteiden-tuottajahinnat-tammikuu-2010\\_fi](http://maataloustilastot.fi/maataloustuotteiden-tuottajahinnat-tammikuu-2010_fi)

Mäkitalo, J. 2010. Työn muutos ja hyvinvointi. Teoksessa Martimo, K.-P., Antti-Poika, M. & Uitti, J. (toim.) 2010. Työstä terveyttä. Duodecim ja Työterveyslaitos, Porvoo.

Mäkitalo, J. 2006. Onko työterveyshuollon toimintakonsepti muuttumassa? KONSEPTI -toimintakonseptin uudistajien verkkolehti, 3 (1). Toiminnan teorian ja kehittävän työn tutkimuksen yksikkö, Helsingin yliopisto, Helsinki.

Mäkitalo, J. Miten ja miksi työterveyshuollon menetelmät pitää uudistaa? Katsottu 5.1.2011 sivulta [www.verve.fi/Link.aspx?id=1015251](http://www.verve.fi/Link.aspx?id=1015251).

Mäkitalo, J. & Paso, E. 2008. Työ, työ ja työ. Työlähtöinen työterveyshuolto ja kuntoutus. STM, ESR, Verve, Työterveyslaitos ja Toiminnan teorian ja kehittävän työntutkimuksen yksikkö, Helsingin yliopisto, Helsinki.

Noro, L. & Arjanne, K. & Jokinen, O. & Kahri, T. & Kansikas, V. & Karvonen, M. & Kekkinen & Ojala 1971. Työterveyskomitean mietintö. Valtioneuvosto, Helsinki.

Onnismaa, J. & Terkki-Mallat, M. 2008. Henkilöstön ammatillinen kehittyminen työyhteisössä – valmennusohjelman taustaa ja kriittisiä menestystekijöitä. Koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenia. Helsingin yliopisto; Helsinki.

Paliskuntain yhdistys 2010. Poronhoitajien työhyvinvointi -koulutushanke. Rovaniemen ammattikorkeakoulu ja Paliskuntain yhdistys, Rovaniemi.

Pykäläinen, T. 2011. Työhyvinvointi ja työturvallisuus tukee työssä jaksamista. Paliskunnille TYHY-yhdyshenkilö. Poromies 2/2011.

Pyykkönen, P., Lehtonen, H. & Koivisto, A. 2010. Maatilojen määrä putoaa – investointitarve säilyy. Maatalouden rakennekehitys ja investointitarve vuoteen 2020. PTT työpapereita 125. Katsottu 3.1.2011 sivulta [http://www.ptt.fi/site/?lan=1&mode=tiedotteet&tiedote\\_id=1291](http://www.ptt.fi/site/?lan=1&mode=tiedotteet&tiedote_id=1291).

Rantanen, J. 1999. Työterveyshuollon työkykyä ylläpitävä toiminta tänään ja tulevaisuudessa. Teoksessa Peltomäki, P., Husman, K., Järvisalo, J., Laine, A. & Lamberg, M. E. (toim.). 10 vuotta tyky-toimintaa: työkykyä ylläpitävä toiminta uudistuu. Sosiaali- ja terveysministeriö, Työterveyslaitos, Kansaneläkelaitos. Helsinki.

Sairausvakuutuslaki 1056/2010. Katsottu 28.4.2011 sivulta [www.finlex.fi](http://www.finlex.fi).

Sairausvakuutuslaki 1224/2004. Katsottu 28.4.2011 sivulta [www.finlex.fi](http://www.finlex.fi).

Sosiaali- ja terveysministeriö 2006. Sosiaali- ja terveystieteiden strategiat 2015. Kohti sosiaalisesti kestävä ja taloudellisesti elinvoimaista yhteiskuntaa. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2006:14, Helsinki.

TeliaSonera 2011. Suomen kaikki kunnat tänä vuonna kiinteiden viestintäyhteyksien piiriin. Lehdistötiedote 28.3.2011. Katsottu 18.4.2011 sivulta <http://www.teliasonera.com/fi/Uutiset-ja-arkisto/Lehdistotiedotteet/2011/SUOMEN-KAIKKI-KUNNAT-TANA-VUONNA-KIINTEIDEN-VIESTINTAYHTEYKSIEN-PIIRIIN/>

Työläs-hanke 2009. Työlähtöinen ote. Katsottu 22.4.2011 sivulta <http://www.tyolas.fi/pages/viewpage.action?pageId=557236>

Työterveyshuoltolaki 1383/2001. Katsottu 28.4.2011 sivulta [www.finlex.fi](http://www.finlex.fi).

Työterveyslaitos 2010. Tietoa. Maatalousyrittäjien työterveyshuollon keskusyksikkö (Mytky). Katsottu 22.4.2011 sivulta <http://www.ttl.fi/fi/toimialat/maatalous/mytky/sivut/default.aspx>

Työ- ja elinkeinoministeriö 2008. Luovan talouden strateginen hanke. Esite. Työ- ja elinkeinoministeriö, Valtioneuvosto.

Valtioneuvoston asetus hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista, työterveyshuollon sisällöstä sekä ammatti-henkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta 1484/2001.

Valtioneuvoston asetus terveystarkastuksista erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä 1485/2001.

Verve & Työterveyslaitos 2011. TYÖLÄS-projekti. Katsottu 26.4.2011 sivulta <http://www.tyolas.fi/display/avoin/Etusivu>